1991 1992

ANNUAL REPORT

Finance

RAPPORT ANNUEL

Finances

New Nouveau
Brunswick

93-02584/

1991-1992 Annual Report

Published by:
Department of Finance
Province of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Canada

September 1992

Design Management:
Communications New Brunswick

Typesetting:
Queen's Printer for New Brunswick

Printing and Binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55048-766-3

ISSN 1192-3563

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 1991-1992

Publié par :
Ministère des Finances
Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Canada

Septembre 1992

Services de design :
Communications Nouveau-Brunswick

Photocomposition :
Imprimeur de la Reine pour le Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 1-55048-766-3

ISSN 1192-3563

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Think Recycling! Pensez à recycler!

1991 1992

ANNUAL REPORT

RAPPORT ANNUEL

Finance

Finances

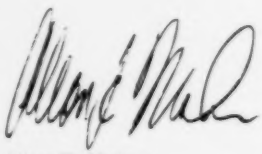
New Nouveau
Brunswick

The Honorable Gilbert Finn
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

May it please your Honor:

It is my privilege to submit the Annual Report of the Department of Finance, Province of New Brunswick for the fiscal year 1 April 1991 to 31 March 1992.

Respectfully submitted,



Allan E. Maher
Minister

Allan E. Maher
Minister of Finance
Fredericton, N.B.

Sir:

I am pleased to be able to present the Annual Report describing operations of the Department of Finance throughout the fiscal year 1991-1992.

Respectfully submitted,

Max C. Lewis
Deputy Minister

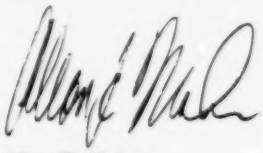
L'honorable Gilbert Finn
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

Je suis heureux de vous soumettre le rapport annuel du Ministère des Finances de la province du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier allant du 1er avril 1991 au 31 mars 1992.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'assurance de mon profond respect.

Ministre



Allan E. Maher

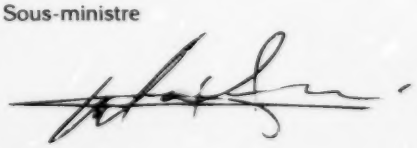
Allan E. Maher
Ministre des Finances
Fredericton (Nouveau-Brunswick)

Monsieur,

Je suis heureux de vous soumettre le présent rapport annuel du Ministère des Finances pour l'exercice financier 1991-1992.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de mon profond respect.

Sous-ministre



Max C. Lewis

Table of Contents

Mission Statement 6

Introduction 7

Organization 8

Human Resource Management Division 10

— Employee Relations Services 10

— Human Resource Development 18

— Human Resource Information 19

— Compensation Policy 20

— Pensions and Insured Benefits 21

Table des matières

Mission 6

Introduction 7

Organisation 8

Division de la gestion des ressources humaines 10

— Services des relations avec les employés . . . 10

— Développement des ressources humaines . . . 18

— Information sur les ressources humaines 19

— Politique de rémunération 20

— Pensions et régimes d'assurance 21

Mission Statement:

"To support and promote the effective and efficient management of the human, financial and information resources of the government".

Énoncé de mission:

«Appuyer et promouvoir une gestion efficace des ressources humaines et financières et des ressources d'information du gouvernement».

Introduction

The Department of Finance is responsible for managing the government's financial, human and information resources. It receives, accounts for and invests all government revenue. It also collects and administers all provincial taxes and provides services to New Brunswick citizens in the area of motor vehicle registration and licensing. Guidance and advice is provided to departments and agencies of the government in the area of human resource management.

Highlights

In November 1991, the Department of the Board of Management, the Department of Finance and the Women's Directorate amalgamated forming one department under the direction of the Minister of Finance.

As a result of the amalgamation several branches were merged and responsibilities were shifted in order to streamline services and eliminate redundancy. The following are highlights of the amalgamation.

- The Minister of Finance and the Deputy Minister of Finance were appointed Chairman of the Board of Management and Secretary to the Board of Management respectively.
- The Deputy Minister of the Women's Directorate was appointed Associate Deputy Minister of the Department of Finance and assumed responsibilities for the Lotteries Commission of New Brunswick and the New Brunswick Statistics Agency in addition to her previous responsibilities.
- Budget Secretariat Branch of the Department of Finance merged with Budgets Branch of the Board of Management and formed the Budget and Financial Management Division.
- Departmental Services Branch, Board of Management merged with the Administration Branch of the Department of Finance forming the Department Services Division.

Since this was a year in transition, the Department is unable to provide an accurate report on each of its branches activities. The report that follows is therefore limited to a summary of activities of the Human Resources Management Division for the fiscal year 1991-1992. We expect to provide a complete report for the fiscal year 1992-1993.

Introduction

Le ministère des Finances doit assumer la gestion des ressources financières et humaines et des ressources d'information du gouvernement. Il est chargé de recevoir, de comptabiliser et d'investir toutes les recettes du gouvernement. Le Ministère s'occupe également de percevoir et d'administrer tous les impôts de la province et d'offrir aux résidents du Nouveau-Brunswick des services d'immatriculation des véhicules automobiles et d'émission des permis de conduire. Il fournit des directives et des conseils aux ministères et organismes gouvernementaux en ce qui concerne la gestion des ressources humaines.

Faits saillants

En novembre 1991, le ministère du Conseil de gestion, le ministère des Finances et la Direction générale de la condition féminine ont fusionné pour former un ministère relevant du ministre des Finances.

Le fusionnement a entraîné le regroupement de plusieurs directions et modifié les responsabilités afin de rationaliser les services et d'éliminer le double emploi. Les faits saillants du fusionnement s'établissent comme suit:

- Le ministre des Finances et le sous-ministre des Finances ont été nommés respectivement président du Conseil de gestion et secrétaire du Conseil de gestion.
- La sous-ministre responsable de la Direction générale de la condition féminine (DGCF) a été nommée sous-ministre associée du ministère des Finances, et elle assume les responsabilités de la Commission des loteries du Nouveau- Brunswick et de l'Agence de la statistique du Nouveau- Brunswick, en plus de ses responsabilités précédentes.
- Le Secrétariat du budget du ministère des Finances et la Direction des budgets du Conseil de gestion ont fusionné pour former la Division de la gestion financière et du budget.
- La Direction des services de soutien départementaux, Conseil de gestion, et la Direction de l'administration, ministère des Finances, ont fusionné pour former la Division des services ministériels.

Comme il s'agissait d'une année de transition, le Ministère n'est pas en mesure de fournir un rapport précis sur les activités de chacune des directions. Le présent rapport se limite donc à un sommaire des activités de la Division de la gestion des ressources humaines pour l'exercice 1991-1992. Nous prévoyons fournir un rapport complet pour l'exercice 1992-1993.

Organization

Board of Management

The Board of Management is the cabinet committee empowered to act on matters relating to financial management, administrative policy, standards, organization and personnel management of the public service.

The Board acts as the employer for the public service, under the Public Service Labour Relations Act. It is also the cabinet committee which determines service levels and expenditure budgets for central government operations, the Legislative Assembly and General Government. The Board of Management meets weekly.

In March 1992, the Board of Management was comprised of the following cabinet ministers:

Allan E. Maher	Chairman of Board of Management and Minister of Finance
Camille Thériault	Minister of Fisheries & Aquaculture and Vice-Chairman of Board of Management
Gérald Clavette	Minister of Agriculture
Raymond Frenette	Chairman of New Brunswick Power Commission
Laureen Jarrett	Minister of Supply and Services
Sheldon Lee	Minister of Transportation
Bruce Smith	Solicitor General

Mr. Max C. Lewis is secretary of Board of Management and deputy minister of the Department of Finance.

Organisation

Conseil de gestion

Le Conseil de gestion est le comité du Cabinet habilité à prendre toutes les décisions relatives à la gestion financière, à la politique administrative, aux normes, à l'organisation et à la gestion du personnel dans les services publics.

Le Conseil agit à titre d'employeur pour les services publiques en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics. Il est aussi le comité du Cabinet chargé de déterminer les niveaux de services et les budgets de dépenses pour les activités centrales du gouvernement, l'Assemblée législative et les organismes du Gouvernement général. Le Conseil de gestion se réunit toutes les semaines.

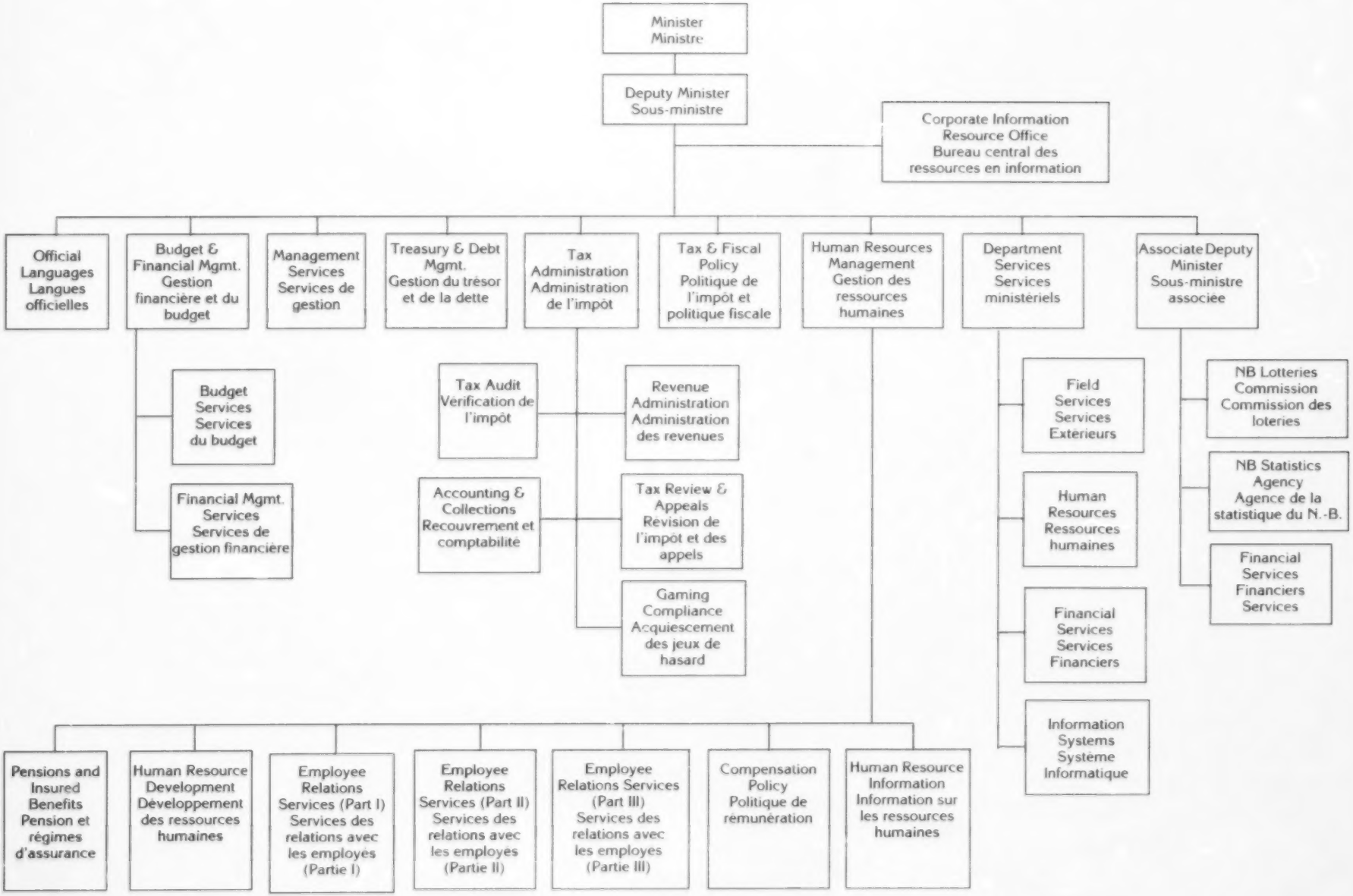
En mars 1992, le Conseil de gestion était composé des ministres du Cabinet suivants :

Allan E. Maher	Président du Conseil de gestion et ministre des Finances
Camille Thériault	Ministre des Pêches et Aquaculture et vice-président du Conseil de gestion
Gérald Clavette	Ministre de l'Agriculture
Raymond Frenette	Président de la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick
Laureen Jarrett	Ministre d'Approvisionnement et des Services
Sheldon Lee	Ministre des Transports
Bruce Smith	Solliciteur général

M. Max C. Lewis est le secrétaire du Conseil de gestion et le sous-ministre du Ministère des Finances.

Department of Finance/Ministère des finances

March 31, 1992/31 mars 1992



Human Resources Management Division

Employee Relations Services

These branches promote the development of employee relations that are responsive to the needs of departments, school boards and hospitals and their employees while meeting Board of Management program objectives. Responsibilities include:

- Staffing – Providing training, consultative services and interpretations of the Civil Service Act and policies to clientele from the civil service and general public.
- Job Evaluation – Providing job evaluation services and advice and carrying out classification studies for client departments.
- Labour Relations – Collective agreements are negotiated and administered, covering approximately 35,000 bargaining employees in Parts I, II and III of the Public Service. Training courses in labour relations are provided to line managers and human resource specialists.
- Equal Employment Opportunity Program – The program is designed to provide equal access to employment, training and promotional opportunities within Part I of the Public Service for natives, persons with disabilities and visible minority persons. Staff maintain inventories, administer a special hiring fund and liaise with departments, agencies and advocacy groups.
- Developing and administering management pay plans and personnel policies for non-bargaining employees.
- Providing a compensation information and costing service to support the collective bargaining and management compensation determination processes for Part I, Part II and Part III of the Public Service.
- Developing, analyzing and responding to compensation surveys with federal, provincial and private sector employers.
- Preparing and maintaining a central salaries budget allocation.

Division de la gestion des ressources humaines

Services des relations avec les employés

Ces Directions favorisent le développement de relations avec les employés en fonction des besoins des ministères, des conseils scolaires et des hôpitaux et de leurs employés, tout en respectant les objectifs des programmes du Conseil de gestion. Les responsabilités comprennent, entre autres :

- Dotation en personnel – Fournir des services de formation, de consultation et d'interprétation relativement à la Loi sur la Fonction publique et aux directives à la fonction publique et au public.
- Évaluation des emplois – Fournir des services et des conseils en matière d'évaluation des emplois et effectuer des études sur la classification pour les ministères clients.
- Relations de travail – Négocier et administrer les conventions collectives pour les quelques 35 000 employés syndiqués des Parties I, II et III des services publics. Des cours de formation en relations du travail sont donnés aux gestionnaires hiérarchiques et aux spécialistes en ressources humaines.
- Programme d'égalité d'accès à l'emploi – Ce programme est conçu pour offrir aux autochtones et aux personnes handicapées l'égalité d'accès à l'emploi et aux possibilités de formation et de promotion au sein de la Partie I des services publics. Le personnel tient des répertoires, administre un fonds spécial d'embauche et assure la liaison avec les ministères, les organismes et les groupes d'intérêts.
- L'élaboration et l'administration des régimes salariaux des cadres et des politiques en matière de personnel pour les employés non syndiqués.
- La prestation de services d'information sur la rémunération et d'évaluation des coûts à l'appui des processus de négociation collective et de rémunération des cadres pour les Parties I, II et III des services publics.
- L'élaboration, l'analyse et le suivi des études sur la rémunération, en collaboration avec les employeurs du fédéral, du provincial et du secteur privé.
- L'établissement et la tenue d'une enveloppe budgétaire globale en matière de rémunération.

Highlights of Activities

Equal Employment Opportunity Program

A total of 172 individuals benefitted from the program by receiving various long and short term employment opportunities.

- Term Placements: Fifty-four (54) candidates received funding against their one year term positions. Departments were encouraged to make every effort to offer successful candidates regular full time employment.

- Student Summer Jobs: Seventy-five (75) target group students benefitted from career related summer employment by being employed by the provincial government, municipalities or non-profit organizations.

- Job Creation: Forty-three (43) individuals received on-the-job training opportunities for periods ranging up to twenty weeks. Useful job skills were developed and some of the trainees were offered extended terms of employment.

- New Developments: On December 5, 1991, a Civil Service Census was conducted to determine how many native, disabled and visible minority persons were/are employed in regular positions in Part I of the Public Service. Of the 10,600 employees canvassed 52% responded.

Appointments/Separations

- 1,018 commencements to the civil service were processed.

- 936 employees separated from the civil service.

Competitions

- 523 competitions were processed. Of this number, 309 were open and 214 were closed.

Faits saillants des activités

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

Au total, 172 personnes ont bénéficié du Programme d'égalité d'accès à l'emploi en obtenant un emploi à court ou à long terme.

- Emplois pour une période déterminée : Cinquante-quatre (54) candidats ont reçu des fonds pour une affectation à des postes temporaires d'une durée de douze mois. On encourage les ministères à faire leur possible pour offrir un emploi permanent à plein temps aux personnes dont le rendement est satisfaisant.

- Emplois d'été pour étudiants : Soixante-quinze (75) étudiants des groupes cibles ont obtenu un emploi d'été relié à leur plan de carrière au sein du gouvernement provincial, des municipalités ou des organismes à but non lucratif.

- Création d'emplois : Quarante-trois (43) personnes ont pu acquérir de l'expérience professionnelle pendant des périodes allant jusqu'à vingt semaines. Cela leur a permis d'acquérir des connaissances utiles et certains stagiaires ont même vu leur période d'emploi prolongée au-delà du délai prévu.

- Faits nouveaux : Un recensement de la fonction publique a été effectué le 5 décembre 1991 pour déterminer le nombre d'autochtones, de personnes handicapées et de personnes faisant partie des minorités visibles qui occupé ou qui occupent présentement un emploi régulier dans la Partie I des services publics. Quelque 52 % des 10 600 employés interrogés ont répondu au sondage.

Nominations/Départs

- Il y a eu, dans la fonction publique au cours de l'année, 1 018 nouvelles entrées en fonction et 936 départs.

Concours

- Au cours de l'exercice, 523 concours ont eu lieu, soit 309 concours publics et 214 concours internes.

Table 1

Civil Service Enrollment By Gender

	As of March 31, 1991		As of March 31, 1992	
	Number	% of Total	Number	% of Total
Male	6,992	61.6	6,940	60.7
Female	4,350	38.4	4,484	39.3
Total	11,342		11,424	

Table 2

Competitions by Department
April 1, 1991 to March 31, 1992

Department/Agency	Number
Advanced Education and Training	85
Agriculture	24
Alcoholism and Drug Dependency Commission	7
Board of Management	3
Commerce and Technology	4
Education	8
Environment	24
Executive Council Office	2
Finance	5
Fisheries and Aquaculture	11
Health and Community Services	53
Income Assistance	32
Intergovernmental Affairs	1
Justice	56
Labour	24
Liquor Licensing Board	1
Natural Resources and Energy	42
Occupational Health and Safety Commission	7
Office of the Comptroller	7
Solicitor General	33
Supply and Services	26
Tourism, Recreation and Heritage	15
Transportation	53
Total	523

Job Classification and Compensation Transactions

Action was taken on a total of 738 Human Resource Transactions pertaining to Part I of the Public Service, and 194 transactions pertaining to Part II. Of this number, 671 were for position classification or reclassification while the remainder dealt with general personnel transactions.

Tableau 1

Embauchage selon le sexe

	Au 31 mars 1991		Au 31 mars 1992	
	Nombre	% du total	Nombre	% du total
Hommes	6 992	61,6	6 940	60,7
Femmes	4 350	38,4	4 484	39,3
Total	11 342		11 424	

Tableau 2

Concours par ministère
Du 1er avril 1991 au 31 mars 1992

Ministère-organisme	Nombre
Enseignement supérieur et Formation	85
Agriculture	24
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	7
Conseil de gestion	3
Commerce et Technologie	4
Éducation	8
Environnement	24
Bureau du Conseil exécutif	2
Finances	5
Pêches et Aquaculture	11
Santé et Services communautaires	53
Aide au revenu	32
Affaires intergouvernementales	1
Justice	56
Travail	24
Commission des licences et permis d'alcool	1
Ressources naturelles et Énergie	42
Commission de l'hygiène et de la sécurité	7
Bureau du contrôleur	7
Solliciteur général	33
Approvisionnement et Services	26
Tourisme, Loisirs et Patrimoine	15
Transports	53
Total	523

Classification des postes et rémunération

On a traité 738 cas concernant les ressources humaines de la Partie I des services publics et 194 cas concernant les employés de la Partie II des services publics. De ce nombre, 671 cas visaient la classification ou la reclassification de postes, et le reste étaient des cas relatifs au personnel en général.

In Part III, the Department of Health and Community Services has responsibility for maintaining the hospital classification system and for the classification of hospital management positions. It monitors the hospital classification activities and provides a classification review service to hospital administrators in accordance with collective agreements. A report of classification/reclassification activities carried out by hospitals is presented to the Department of Finance annually. There were 68 formal requests for reclassification processed – 17 as requested or to alternative classifications, 35 were turned down, 11 were referred to the Management evaluation committee and 5 were outstanding.

There were 61 classification appeals in the fiscal year - 48 in Part I and 13 in Part II. Of that number, 11 were upheld, 37 denied, 3 were withdrawn, 1 was not accepted and 9 remained outstanding at year end. In Part III, there were 2 classification grievances; one was upheld, one was dismissed.

Labour Relations

- Approximately 35,000 employees are covered by 30 separate collective agreements.
- The Expenditure Management Act, 1991 extended the term of all collective agreements for a one-year period. Therefore, during the fiscal year no collective bargaining took place, with the exception of bargaining for a first collective agreement for the Nursing Supervisory group, Part III. This collective agreement was not concluded during the fiscal year.
- Eight collective agreements which were concluded prior to the implementation date set forth in the Expenditure Management Act, 1991, were formerly signed during the fiscal year. (see table 7)
- Three memoranda of agreement were signed implementing the transfer of the employees of the former Alcoholism & Drug Dependency Commission from Part I to Part II of the Public Service.
- A total of 267 collective agreements have been negotiated since 1970 (see tables 3, 4 and 5). Table 6 lists the strikes which have occurred since 1970.

Pour la Partie III des services publics, il incombe au ministère de la Santé et des Services communautaires de gérer le système de classification des postes en milieu hospitalier et la classification des postes de cadres dans les hôpitaux. Le Ministère vérifie les activités de classification dans les hôpitaux et dispense un service de révision de la classification aux directeurs généraux des hôpitaux, conformément aux conventions collectives en vigueur. Un rapport des activités de classification et de reclassification qui ont lieu dans les hôpitaux est présenté au ministère des Finances chaque année. Durant l'exercice, 68 demandes officielles de reclassification ont été étudiées : 17 demandes ont été acceptées sous la forme présentée ou avec des modifications; 35 demandes ont été rejetées; 11 demandes ont été soumises au Comité d'évaluation des cadres des hôpitaux, et 5 demandes ne sont pas encore réglées.

Au cours de l'exercice financier, 61 appels relatifs à la classification ont été interjetés, soit 48 dans la Partie I et 13 dans la Partie II. De ce nombre, 11 appels ont été confirmés, 37 ont été rejetés, 3 ont été retirés, un appel n'avait pas été accepté et 9 appels n'étaient toujours pas réglés à la fin de l'exercice. Dans la Partie III, deux griefs relatifs à la classification ont été reçus : un a été confirmé et l'autre a été rejeté.

Relations de travail

- Environ 35 000 employés sont couverts par 30 conventions collectives distinctes.
- En vertu de la Loi de 1991 sur la gestion des dépenses, la durée de toutes les conventions collectives a été prolongée d'un an. En conséquence, il n'y a pas eu de négociation collective durant l'année financière, sauf la négociation d'une première convention collective pour le groupe des surveillants en soins infirmiers, Partie III. Cette convention collective n'a pas été conclue durant l'exercice.
- En ce qui concerne les conventions collectives qui avaient été conclues avant l'entrée en vigueur de la Loi de 1991 sur la gestion des dépenses, huit d'entre elles ont officiellement été signées durant l'année financière (voir le tableau 7).
- Trois protocoles d'entente ont été signés pour autoriser le transfert des employés de l'ancienne Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance, qui sont passés de la Partie I à la Partie II des services publics.
- Au total, 267 conventions collectives ont été négociées depuis 1970 (voir tableaux 3, 4 et 5). Le tableau 6 donne une liste des grèves survenues depuis 1970.

- 204 grievances in Parts I, II and III of the Public Service were referred to adjudication during the 1991 calendar year (see table 8).

- 7 complaints were lodged by bargaining agents under sections 19, 99 and 31 of the Public Service Labour Relations Act (see table 8).

Table 3

Collective Agreements Negotiated in Part I of the Public Service Since 1970

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
Agriculture	85	5
Clerical & Regulatory	1,866	10
Court Stenographers	79	7
Drafting & Graphic Arts*	63	8
Education (Instructional)	845	10
Education (Non-Instructional)	198	9
Engineering, Land Survey & Architecture	171	10
Engineering & Field	510	10
Forestry***	53	6
General Labour & Trades	2,977	10
General Labour & Trades (Supervisory)	130	9
Highway Patrol****	87	2
Industrial Certification	22	1
Institutional Care**	1,098	8
Institutional Services**	352	
Laboratory & Medical	30	10
Nursing	490	11
Office, Data Processing & Duplicating	113	10
Equipment Operation		
Recreation & Culture	31	5
Rehabilitation & Therapy	929	9
Resource Services	331	10
Secretarial, Stenographic & Typing	1,389	11
Technical Inspection	224	10
Veterinarians	26	6
Total Bargaining Employees Part I	12,099	187

* effective March 1/89, this group became part of Engineering & Field Group
** included in one collective agreement booklet
*** decertified 1983
**** dismantled 1988

- En tout, 204 griefs des Parties I, II et III des services publics ont été soumis à l'arbitrage au cours de l'année civile 1991 (voir tableau 8).

- Un total de 7 plaintes ont été déposées par des agents négociateurs en vertu des articles 19, 99 et 31 de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics (voir tableau 8).

Tableau 3

Conventions collectives négociées dans la Partie I des services publics depuis 1970

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Agents de la formation et de la certification industrielles	22	1
Agents des programmes culturels et de loisirs	31	5
Agriculture	85	5
Dessin et art graphique*	63	8
Éducation (Enseignants)	845	10
Éducation (Non-enseignants)	198	9
Foresterie***	53	6
Infirmières	490	11
Ingénieurs, architectes et arpenteurs	171	10
Inspections techniques	224	10
Manoeuvres et hommes de métiers	2 977	10
Manoeuvres et hommes de métiers (surveillance)	130	9
Patrouille routière****	87	2
Personnel médical et de laboratoire	30	10
Préposés au matériel de bureau, d'informatique et de polycopie	113	10
Réadaptation et thérapie	929	9
Secrétaires, sténographes et dactylographes	1 389	11
Services de ressources	331	10
Services en établissement**	352	
Soins en établissement**	1 098	8
Commis aux écritures et aux règlements	1 866	10
Sténographes judiciaires	79	7
Techniciens et technologistes de génie	510	10
Vétérinaires	26	6
Total des employés-Partie I	12 099	187

* À compter du 1er mars 1989, ce groupe s'est intégré au groupe des techniciens et technologistes de génie.
** Couverts dans une brochure de convention collective.
*** Accréditation syndicale révoqués en 1983.
**** Démantelée en 1988.

Table 4

Collective Agreements Negotiated for Part II of the Public Service Since 1970

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
District School Supervisors	73	3
General Labour, Trades & Services	2,401	10
School Business Officials	131	3
Stenographic, Typing, Clerical, Regulatory & Office Equipment Operation	935	9
Teachers	8,043	9
Total Bargaining Employees Part II	11,583	34

Table 5

Collective Agreements Negotiated for Part III of the Public Service since 1970

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
Clerical, Stenographic & Office Equipment Operation*	1,697	9
Institutional Services*	2,354	
Nursing	4,269	11
Nursing Instructors	78	7
Para Medical	958	10
Patient Care*	1,644	
Pharmacy, Mental & Physical Rehabilitation	549	9
Total Bargaining Employees, Part III	11,549	46
Total Public Service	35,231	267

* included in one collective agreement booklet

Tableau 4

Conventions collectives négociées dans la Partie II des services publics depuis 1970

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Conseillers en pédagogie de district	73	3
Enseignants	8 043	9
Manoeuvres, hommes de métiers et de services	2 401	10
Préposés à l'administration scolaire	131	3
Sténographes, dactylographes, commis aux écritures et aux règlements et mécanographes	935	9
Total des employés-Partie II	11 583	34

Tableau 5

Conventions collectives négociées dans la Partie III des services publics depuis 1970

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Commis, sténographes et mécanographes*	1 697	9
Infirmières	4 269	11
Instructeurs en soins infirmiers	78	7
Soins aux patients*	1 644	
Pharmacie et réadaptation mentale et physique	549	9
Services d'établissement*	2 354	
Paramédical	958	10
Total des employés syndiqués, Partie III	11 549	46
Total global	35 231	267

* couverts dans une brochure de convention collective

Table 6

Strikes Since 1970

Bargaining Unit	Duration of Strike
Para Medical	Feb. 14 to March 26, 1973
Resource Services	Oct. 14 to Dec. 1, 1975
Clerical, Part II	Apr. 8 to Apr. 23, 1980
General Labour, Trades and Services, Part II	Apr. 8 to Apr. 23, 1980
Teachers, Part II	June 5, 1981
Clerical, Part II*	March 25 to Apr. 13, 1982
General Labour, Trades and Services, Part II*	March 25 to Apr. 13, 1982
Veterinarians	June 16, 1983
Veterinarians	Oct. 10, 11, 15, 16 & 18, 1985
General Labour, Trades and Services Part II (rotating strike)	Oct. 1, 2 & 5, 1987
Rehabilitation & Therapy	Apr. 18, 1988 to May 13, 1988
Engineering, Architecture and Land Surveying (rotating strike)	Apr. 21, 22, Aug. 22 to Sept. 6, 1988
General Labour, Trades and Services	Oct. 15 to Oct. 27, 1990 (Edmundston districts only)

* Agreements concluded after strike, back to work legislation and issuance of an Arbitrator's Report (Justice Guy Richard).

Tableau 6

Les grèves depuis 1970

Unité de négociation	Durée de la grève
Paramédical	du 14 février au 26 mars 1973
Services de ressources	du 14 oct. au 1er déc. 1975
Commis aux écritures, Partie II	du 8 au 23 avril 1980
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II	du 8 au 23 avril 1980
Enseignants, Partie II	le 5 juin 1981
Commis aux écritures, Partie II*	du 25 mars au 13 avril 1982
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II*	du 25 mars au 13 avril 1982
Vétérinaires	le 16 juin 1983
Vétérinaires	les 10, 11, 15, 16 et 18 octobre 1985
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II (grève tournante)	les 1, 2 et 5 octobre 1987
Réadaptation et thérapie	du 18 avril 1988 au 13 mai 1988
Ingénieurs, architectes et arpenteurs (grève tournante)	les 21 et 22 avril 1988, du 22 août au 6 septembre 1988
Manoeuvres, hommes de métiers et de services	du 15 octobre au 27 octobre 1990 (districts d'Edmundston seulement)

* Après la grève, une loi sur le retour au travail et un rapport d'arbitrage (juge Guy Richard), la convention a été conclue.

Table 7/Tableau 7

Collective Agreements Signed Fiscal Year 1991-92
Including Expenditure Management Act 1991 - Bill 73
Conventions collectives signées pendant l'année financière 1991-1992
y compris la loi de 1991 sur la gestion des dépenses - Projet de loi 73

Agreement Convention	Bargaining Agent Agent de négociations	No. of Employees Nombre d'employés	Date Signed Date de signature	Expiry Date Date d'expiration	Duration Durée	Settlement Entente
Education (Instructional)	NBPEA	845	06/19/91	10/31/94	48 months	11/01/90 - 4% 11/01/91 - 0%
Éducation (Enseignants)	AEFPNB				48 mois	11/01/92 - 2% 05/01/93 - 2% 11/01/93 - 4% 05/01/94 - 1.5%
Engineering, Land Surveying and Architecture	PIPSC	171	05/16/91	02/28/93	30 months	09/02/90 - 3% 03/01/91 - 2% 09/01/91 - 0%
Ingénieurs, architectes et arpenteurs	IPFPC				30 mois	09/01/92 - 3%
Engineering and Field	NBPEA	510	05/15/91	10/31/93	42 months	05/01/90 - 2% 11/01/90 - 3%
Techniciens et technologistes de génie	AEFPNB				42 mois	05/01/91 - 0% 05/01/92 - 2% 11/01/92 - 2% 05/01/93 - 3%
Resource Services	NBGEU	331	05/14/91	03/31/94	42 months	10/14/90 - 3% 03/17/91 - 2%
Services de ressources	SEBNB				42 mois	10/01/91 - 0% 10/01/92 - 2% 04/01/93 - 2% 10/01/93 - 2.5%
Technical Inspection	NBPEA	224	05/15/91	05/31/94	42 months	12/01/90 - 3% 06/01/91 - 0%
Inspections techniques	AEFPNB				42 mois	06/01/92 - 2% 12/01/92 - 2% 06/01/93 - 2% 12/01/93 - 2.5%
Institutional Services and Care	CUPE	1450	04/17/91	02/28/94	48 months	03/01/90 - 3% 09/01/90 - 2%
Services et soins en établissement	SCFP				48 mois	04/01/91 - 0% 04/01/92 - 2% 09/01/92 - 2% 04/01/93 - 3% 09/01/93 - 2.5%
School Business Officials	NBSBEA	131	05/14/91	05/31/93	36 months	06/01/90 - 4% 06/01/91 - 0%
Préposés à l'administration scolaire	APASNB				36 mois	06/01/92 - 2% 12/01/92 - 3%
Pharmacy, Mental & Physical Rehabilitation	NBPEA	549	07/16/91	12/31/94	36 months	01/01/91 - 4% 01/01/92 - 0% 01/01/93 - 2%
Pharmacie et réadaptation mentale et physique	AEFPNB				36 mois	07/01/93 - 2% 01/01/94 - 4% 07/01/94 - 1.5%

Table 8

Adjudication Totals for Parts I, II and III for the calendar year 1991

	Totals
Number References to Adjudication	204
Decisions Rendered	18
Adjudications Allowed	8
Adjudications Postponed Sine Die	2
Adjudications Dismissed	10
Adjudications Withdrawn	59
Hearings Pending	21
Held in Abeyance	93
Complaints (under Section 19, 31 or 99)	7
Judicial review	1

Human Resource Development

During the year, the Human Resource Development Branch initiated a full range of learning and development activities designed for public servants, consistent with its mission "to provide leadership in developing the human resources of the public sector." The Branch vision is focused on contributing timely and responsive training and consulting services that add value to public service work.

Calendar Training

681 employees participated in 50 courses designed to enhance their job skills or to improve their management abilities. Branch policy is to seek the most competent course instructors available, at the best possible price.

Employee Assistance Program

The Branch has coordinated the development of a strategy for implementing a Civil Service Employee Assistance Program (EAP) to meet the needs of all Civil Servants in resolving personal problems that may interfere with satisfactory job performance. The Branch will oversee operation of the program following Board approval and implementation later this year.

Tableau 8

Nombre total des sentences arbitrales pour les Parties I, II et III pour l'année civile 1991

	Totaux
Nombre de soumissions à l'arbitrage	204
Décisions rendues	18
Arbitrages autorisés	8
Arbitrages reportés indéfiniment	2
Arbitrages refusés	10
Arbitrages retirés	59
Audiences en instance	21
En suspens	93
Plaintes (en vertu de l'article 19, 31 ou 99)	7
Révision judiciaire	1

Développement des ressources humaines

Durant l'année, la Direction du développement des ressources humaines a réalisé un grand nombre d'activités d'apprentissage et de perfectionnement conçues pour les fonctionnaires, conformément à sa mission «d'assumer un rôle d'orientation en matière de développement des ressources humaines des services publics». La Direction cherche principalement à fournir rapidement les services de consultation et de formation appropriés qui améliorent les travaux des services publics.

Calendriers de formation

Un total de 681 employés ont participé aux cinquante cours conçus pour améliorer leurs aptitudes professionnelles ou leurs compétences en gestion. La Direction s'emploie à retenir les services des animateurs les plus compétents au meilleur coût possible.

Programme d'aide aux employés

La Direction a coordonné l'élaboration d'une stratégie pour mettre en oeuvre un programme d'aide aux employés (PAE) dans la fonction publique, afin de permettre aux fonctionnaires de régler les problèmes personnels qui risquent de diminuer le rendement au travail. La Direction supervisera le fonctionnement du programme après que le Conseil aura donné son approbation et que le programme aura été mis en oeuvre plus tard cette année.

Executive Development

During the year, the branch administered and assisted in the delivery of 5 offerings of the leadership course, "Working With Others". The course is delivered in collaboration with the Niagara Institute, and under the direction of the Deputy Minister's Committee on Executive Development. The Deputy Minister's Committee on Executive Development is now considering options for the future strategic direction of Executive Development.

Employment Equity

The Employment Equity Coordinator assisted departments in working towards goals and objectives set forth in their 3- year Employment Equity plans covering the period from April 1990 to March 1993. The merging and restructuring of many departments in the fall of 1991 necessitated some adjustments to existing goals.

During 1991, a regular column on Employment Equity began to appear in Perspectives. The objectives of the column are to increase employee awareness on current issues related to Employment Equity and provide an additional forum for discussion on the topic. Topics covered this past year included Job-Sharing, Sexual Harassment and Flexible Work Assignments.

The Coordinator worked with the Department of Education in developing an implementation plan to extend the Employment Equity Program to the school districts beginning in the fall of 1992. Consultative services were also provided to one school district in the development of their Employment Equity program.

Consulting Activities

Staff served departments as consultants in Organization Development, assisting with group work in activities such as Goal-Setting, Planning, Performance Management and Problem- Solving. Staff also lent their expertise by assisting with the organization and delivery of special learning events and symposia.

Human Resource Information

The Human Resource Information Branch is responsible for the development of an automated human resource information system (HRIS) which will be used in Part I of the Public Service. The HRIS system will support the efficient delivery of

Perfectionnement des cadres

Au cours de l'année, la Direction a offert à cinq reprises le cours de formation des cadres intitulé «Travailler avec les autres». Le cours est offert en collaboration avec le Niagara Institute, sous la direction du Comité des sous-ministres chargé du perfectionnement des cadres. Ce comité étudie actuellement des options concernant l'orientation stratégique future pour le perfectionnement des cadres.

Équité en matière d'emploi

La coordonnatrice de l'équité en matière d'emploi a aidé les ministères à atteindre les buts et objectifs établis dans leurs plans triennaux d'action pour l'équité en matière d'emploi qui couvre la période d'avril 1990 à mars 1993. Le fusionnement et la restructuration de nombreux ministères à l'automne de 1991 ont entrainé certaines modifications dans les buts établis.

En 1991, on a commencé à publier dans Perspectives une chronique régulière sur l'équité en matière d'emploi. On cherche ainsi à sensibiliser davantage les employés aux questions actuelles concernant l'équité en matière d'emploi et à fournir une tribune additionnelle pour les discussions à ce sujet. Les matières traitées durant l'année comprenaient le partage d'emploi, le harcèlement sexuel et l'attribution flexible des tâches.

La coordonnatrice a collaboré avec le ministère de l'Éducation pour mettre au point un plan d'exécution qui permettra d'étendre le programme d'équité en matière d'emploi aux districts scolaires à compter de l'automne de 1992. On a également fourni des services consultatifs à un district scolaire pour l'élaboration de son programme d'équité en matière d'emploi.

Activités consultatives

Le personnel de la Direction a également fourni des services consultatifs au Ministère pour l'aménagement organisationnel, et il a offert de l'aide à des groupes de travail chargés de l'établissement des buts, de la planification, de la gestion du rendement et du règlement des problèmes. On a également fait appel aux compétences du personnel pour organiser et accomplir des activités d'apprentissage spéciales.

Information sur les ressources humaines

La Direction de l'information sur les ressources humaines est chargée d'élaborer un système automatisé d'information sur les ressources humaines (SIRH) qui sera mis en oeuvre dans la Partie I des services publics. Ce système facilitera une prestation efficace des services

personnel and payroll services and will provide timely, accurate management information.

The HRIS system is being developed in cooperation with the Office of the Comptroller and the Department of Supply and Services. Project staff have been drawn from these two organizations as well as the Department of Finance itself.

During the 1991-92 fiscal year, the branch was engaged in system construction activities and initial testing of the on- line screens and reports that make up the system. As a result, by the end of the fiscal year, the system was ready for the commencement of the business system testing phase.

In addition, the decision support subsystem was developed during the year. This subsystem will allow managers to obtain management information relating to the human resources used by the organization.

Compensation Policy

The role of the Compensation Policy Branch is to develop job evaluation systems and compensation practices which support productivity and equity objectives.

The branch is also responsible for managing the non- bargaining and senior executive pay plans; for human resource policies covering the terms and conditions of employment for all non-union employees in Part I of the Public Service; and for a variety of other related compensation and human resource issues.

During the 1991-92 fiscal year the branch completed Phase I of an audit of the non-bargaining classification and pay plan. This audit involved the review and evaluation of approximately 200 non-bargaining jobs using a point factor evaluation plan. Data provided by Phase I analysis served as a basis for preliminary design of a revised compensation plan. Phase II of this project, to be conducted in the 1992- 93 fiscal year will involve the evaluation of approximately 1,000 additional jobs. This will complete the data required for a revised system design.

In addition during 1991-92 the branch assisted in the development and implementation of administrative policy to facilitate government downsizing and re-organization; conducted a

relatifs au personnel et à la rémunération et servira de source de renseignements précis et à jour sur la gestion.

L'élaboration du système informatisé d'information sur les ressources humaines s'effectue en étroite collaboration avec le Bureau du contrôleur et le ministère de l'Approvisionnement et des Services. Les employés affectés au projet proviennent des deux organismes et du ministère des Finances.

Au cours de l'année financière 1991-1992, la Direction a participé au montage du système et à la réalisation des premiers tests de contrôle des écrans en direct et des états qui constituent le système. À la fin de l'année financière, on était prêt pour le début des essais du système de gestion.

De plus, le sous-système d'aide à la décision a été mis au point durant l'année. Ce sous-système permettra aux gestionnaires d'obtenir de l'information de gestion concernant les ressources humaines utilisées par l'organisme.

Politique de rémunération

Le rôle de la Direction de la politique de rémunération consiste à mettre au point des systèmes d'évaluation des emplois et de la rémunération appuyant les objectifs de productivité et d'équité.

La Direction est aussi chargée de gérer les systèmes de rémunération des employés non syndiqués et des cadres. Elle est aussi responsable des politiques en matière de ressources humaines concernant les modalités d'emploi de tous les employés non syndiqués de la Partie I des services publics, ainsi que de diverses questions touchant la rémunération et les ressources humaines.

Au cours de l'exercice 1991-1992, la Direction a terminé la première étape de l'étude du système de rémunération et de classification des employés non syndiqués. Cette étude comprenait la révision et l'évaluation d'environ 200 emplois non syndiqués à l'aide d'une méthode numérique d'évaluation des postes. Les données de l'analyse ont servi de fondement à l'élaboration préliminaire d'un système de rémunération révisé. La deuxième phase du projet, qui se déroulera au cours de l'exercice 1992-1993, comprendra l'évaluation d'environ 1 000 autres emplois. Cette deuxième phase permettra de recueillir les données requises pour l'élaboration d'un système révisé.

De plus, au cours de 1991-1992, la Direction a participé à la mise au point et à la mise en application d'une politique administrative qui facilitera la réorganisation et la réduction des effectifs du gouvernement. Elle a

number of projects relative to compensation practices in specific occupations; and commenced a review of Human Resource policies with the objective of rationalization and re-design.

Pensions and Insured Benefits

The Pensions and Insured Benefits Branch has as its mission statement, "to be the focal point within the public sector which ensures that employee benefit programs meet the needs and objectives of employees and employers".

In fulfilling its mission it is responsible for the administration of legislated and contractual pension plans and selected insured benefit programs for employees covered under Parts I, II, III and IV of the Public Service. Schedule "A" sets out the various pension plans for which the branch is responsible and provides a summary of the latest statistical data available for a 12-month period. Schedule "B" provides similar details for the various insured benefits programs.

The administration of the pension plan for non-teaching school board employees is contracted to resources outside the branch. All other remaining plans are administered by the branch. Centralized administration of all pension programs continues to be a goal of the Department of Finance.

Since many of the programs are negotiable, branch officers work in an advisory capacity with staff of employee relations services branches, Human Resources Management Division, Department of Finance and staff of other organizations involved in collective bargaining.

Consultations in both the pensions and insured benefits areas consume a great deal of the branch's energy. Major financial restructuring of the Public Service Superannuation Act and the Teachers Pension Act is underway. Additional changes to all the provincially sponsored pension plans will occur over the next fiscal year due to the restructuring of Canada's retirement system and recent changes to the Income Tax Act. It is the government's intent that all of its plans meet the spirit of the Pension Benefits Act as well. A timetable for implementation should be approved in the 1992-1993 fiscal year.

également dirigé des projets relatifs à la rémunération de postes particuliers et a entamé la révision des politiques en matière de ressources humaines en vue de la rationalisation et du remaniement.

Pensions et régimes d'assurance

La Direction des pensions et des régimes d'assurance s'est fixée la mission d'être le principal service dans le secteur public qui s'assure que les programmes d'avantages sociaux des employés répondent aux besoins et aux objectifs des employés et des employeurs.

Cette mission exige que la Direction s'occupe de l'administration des régimes de retraite, qu'il s'agisse de régimes constitués en vertu d'une loi ou de régimes contractuels. Elle assume en outre la responsabilité des régimes choisis d'assurance des employés appartenant aux Parties I, II, III et IV des services publics. On trouvera à l'annexe «A» les différents régimes de retraite relevant de la Direction ainsi qu'un résumé des données statistiques les plus récentes pour la période de 12 mois qui vient de s'écouler. On trouvera également à l'annexe «B» les données équivalentes pour les différents régimes d'assurance.

L'administration du régime de retraite des employés non enseignants du SCFP des conseils scolaires est confiée à contrat à des ressources externes. Tous les autres régimes sont administrés par la Direction. Le Ministère des Finances vise toujours à centraliser tous les régimes de retraite.

Étant donné que plusieurs régimes sont sujets à négociation, les employés de la Direction offrent des services consultatifs au personnel de la Direction des services des relations avec les employés de la Division de la gestion des ressources humaines, Ministère des Finances et au personnel d'autres organismes participant aux négociations collectives.

Le personnel de la Direction consacre beaucoup d'énergie aux services consultatifs touchant les pensions et les régimes d'assurance. On procède actuellement à une restructuration financière importante de la Loi sur la pension de retraite dans les services publics et de la Loi sur la pension de retraite des enseignants. On apportera des changements supplémentaires à d'autres régimes de pension relevant de la province au cours de la prochaine année financière par suite de la restructuration du système de retraite du Canada et des récentes modifications à la Loi de l'impôt sur le revenu. Le gouvernement cherche aussi à appliquer à tous ses régimes l'esprit de la Loi sur les prestations de pension. Un calendrier d'exécution sera normalement approuvé durant l'année financière 1992-1993.

The Standing Committee on Insured Benefits has continued to be active during 1991-1992, recommending a major restructuring of the traditional insured benefits package. These recommendations were approved by Board of Management and are due to be implemented May 1, 1992. The plans have been updated and more adequately reflect the needs of both the employees and employers.

Phase II of the Pensions and Insured Benefits Administration System was completed and the Steering Committee approval for Release Development has been obtained. During the 1992-1993 fiscal year the foundation for the new computerized system will be built.

As required by the appropriate acts, this report covers the administration of the Members' Superannuation Act, the Public Service Superannuation Act, the Teachers' Pension Act and a description of the activities of the pension plans for employees of New Brunswick hospitals.

Le Comité permanent sur les régimes d'assurance a encore été très actif en 1991-1992, et il a recommandé une restructuration importante des régimes d'assurance conventionnels. Ces recommandations ont été approuvées par le Conseil de gestion, et elles seront mises en oeuvre le 1er mai 1992. Les régimes ont été mis à jour et répondent mieux aux besoins des employés et des employeurs.

On a terminé la phase II du système d'administration des pensions et des régimes d'assurance, en plus d'obtenir l'approbation du comité directeur en ce qui concerne la mise au point du système. Durant l'année financière 1992-1993, on construira la fondation pour le nouveau système informatique.

Conformément aux lois applicables, le présent rapport comprend des données sur l'administration des régimes de retraite constitués en vertu de la Loi sur la pension de retraite des députés, la Loi sur la pension de retraite dans les services publics et la Loi sur la pension de retraite des enseignants, ainsi qu'une description des activités relatives aux régimes de pension pour les employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick.

Schedule A/Annexe A

Pension Plans/Régimes de Pension

Plan Régime	Year Ending Année finissant le	Number Members Nombre de membres	Employee Contributions Cotisations des employés	Employer Contributions Cotisations des employeurs	Number Pensioners Nombre de retraités	Pension Payroll Feuille de paie des pensions	Pension Fund Fonds de pension
Public Service Superannuation Act Loi sur la pension de la retraite dans les services publics	03-31-92	17,927	$36,677,130	$60,432,987	5,286	$48,351,020	$1,127,074,543
Teachers Pension Act Loi sur la pension de retraite des enseignants	03-31-92	9,645	$25,686,259	$73,910,209	3,372	$52,654,196	$1,140,774,930
Members - Superannuation Act Loi sur le pension de retraite des députés	03-31-92	58	$262,765	$1,377,898	67	$1,446,508	-
Provincial Court Act Loi sur la Cour provinciale	03-31-92	27	$169,899	$970,000	24	$807,659	$4,976,565
Ombudsman Act Loi sur l'Ombudsman	03-31-92	1	-	$82,976	2	$82,976	-
Pension Plan for Management Employees of N.B. Hospitals Régime de pension. des employés cadres des hôpitaux du N.-B.	12-31-91	903	$2,232,994	$2,498,013	108	$588,959	$68,353,387
Pension Plan for Certain Bargaining Employees of N.B. Hospitals Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B.	12-31-91	5,304	$6,366,511	$6,363,095	250	$1,075,319	$161,217,193
Pension Plan for C.U.P.E. Employees of N.B. Hospitals Régime de pension des employés du SCFP des hôpitaux du N.-B.	12-31-91	4,736	$4,042,711	$3,185,990	809	$2,055,585	$132,359,196
Pension Plan for Management Employees of NB School Boards Régime de pension des cadres des conseils scolaires du N.-B.	12-31-91	186	$315,231	$315,231	16	$79,577	$9, 249,240

Schedule A *(con't)* / Annexe A *(Suite)*

Pension Plans/Régimes de Pension

Plan Régime	Year Ending Année finissant le	Number Members Nombre de membres	Employee Contributions Cotisations des employés	Employer Contributions Cotisations des employeurs	Number Pensioners Nombre de retraités	Pension Payroll Feuille de paie des pensions	Pension Fund Fonds de pension
Pension Plan for General Labour, Trades & Services for N.B. School Boards Régime de pension pour les manoeuvres, hommes de métiers et de services des conseils scolaires du Nouveau-Brunswick	12-31-91	2,075	$2,004,768	$1,904,530	437	$906,331	$64,407,375
Pension Plan for Secretarial & Clerical Employees of N.B. School Boards Régime de pension pour les secrétaires et les commis aux écritures des conseils scolaires du Nouveau-Brunswick	12-31-91	806	$457,609	$434,728	40	$87,194	$11,078,665

Schedule B/Annexe B

Insured Benefits Summary/Résumé des Régimes d'Assurance

	Civil Service Group Life Ass.-vie coll. des services publics			CUPE 1251 SCFP 1251	
	Regular Life Employés	Dependent Life Personnes à charge	Accidental Death and Dismemberment Décès accidental et mutilation	Group Life Ass.-vie	Basic A.D. & D. D.A. et M.-de base
Plan Year Ending Année du régime se terminant	31-03-1992		30-04-1992	01-04-1992	
No. Covered Nombre d'assurés	25,192	12,952	13,600	1,045	1,045
Total Coverage Couverture totale	$878,679,000	$155,424,000	$2,309,938,000	$10,450,000	$20,900,000
Claim No.'s No. de demandes	23	37	2	2	0
Amount/Montant	$1,217,000	$213,000	$303,050	$20,000	-
Disability Reserves Réserves pour invalidités	$5,039,736	N/A S/A	N/A S/A	$59,006	$1,008
Disability this year Nombre d'invalidités cette année	92	N/A S/A	N/A S/A	17	17
Disability Total Total des invalidités	390	N/A S/A	128	21	21
Conversions No. Nombre de conversions	29	N/A S/A	N/A S/A	0	0
Conversions Charge Frais des conversions	$128,250	N/A S/A	N/A S/A	0	0

Schedule B (con't)/Annexe B (suite)

Long Term Disability Ass. Invalidité de longue durée							
Care-Gen General Général	Plan-Gen Nurses Infirmières	CUPE II-GLT CUPE 1251 SCFP 1251	Health Care-Gen Soins de santé-gen	Dental Plan-Gen Soins dentaires-gen	Health CUPE II-GLT Soins de santé SCFP II -MHM	Dental Care CUPE II-GLT Soins dentaires SCFP II - MHM	Deferred Salary Leave Plan Régime de congé de salaire différé
01-12-1991	01-08-1991	01 04-1992	01-04-1992	01-04-1992	01-04-1992	01-04-1992	01-04-1992
8,755	4,776	1,041	22,888	18,130	1,826	1,580	84
$15,742,515	$7,590,661	$520,500	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	$1,074,230
155	146	24	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A
$1,930,759	$1,147,923	$103,000	$11,295,304	$4,150,636	$589,926	$176,278	N/A S/A
$8,217,808	$8,877,823	$485,000	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A
N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	69	52	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A
N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	126	100	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A
N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A
N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A	N/A S/A

Table 9/Tableau 9

Trust Fund No. 4
Fonds de fiducie N° 4

Public Service Superannuation Fund
Fonds de pension de retraite dans les services publics

Statement of Net Assets available for Benefits as at March 31, 1992
État de l'actif net utilisé pour les avantages sociaux au 31 mars 1992

	1991	1992
Assets/Actif		
Current/À court terme:		
Cash/Encaisse	$ 2 628 172	$ 321 621
Short term deposits (par value $50,100,000)		
Dépôts à court terme (valeur nominale de 50 100 000$)	10 221 401	49 971 240
Receivables/Comptes débiteurs:		
Employee contributions/Cotisations des employés	1 205 927	1 139 941
Employer contributions/Cotisations de l'employeur	4 892 526	2 569 792
Accrued interest/Intérêts courus à recevoir	25 771 177	28 516 425
Other/Autres	8 497	5 302
	44 727 700	82 524 321
Investments at market value		
Placements	909 870 689	1 045 254 227
	$954 598 389	$1 127 778 548
Liabilities/Passif		
Current/À court terme:		
Accounts payable/Comptes créditeurs	$ 605 579	$ 703 996
Net Assets Available For Benefits		
Actif net utilisé pour les avantages sociaux	953 992 810	1 127 074 543
	$954 598 389	$1 127 778 539

Table 10/Tableau 10

Trust Fund No. 4
Fonds de fiducie nº 4

Public Service Superannuation Fund
Fonds de pension de retraite dans les services publics

Statement of Changes in Net Assets Available for Benefits for the year ended March 31, 1992
État de l'évolution de l'actif net pour les avantages sociaux pour l'année se terminant le 31 mars 1992

	1991	1992
Net assets available for benefits at beginning of year Actif net utilisé pour les avantages sociaux au début de l'année	$ 768 133 017	$ 953 992 810
Add/Ajouter :		
Bank Interest/Intérêts bancaires	96 545	42 174
Interest earned on investments/Intérêts gagnés sur placements	91 419 408	102 092 021
Current period increase (decrease) in market value of investments/ Augmentation (diminution) de la valeur marchante des investissements pendant la période	62 546 671	30 256 040
Pension contributions/Cotisations au régime de retraite		
Employee/Employés	34 497 887	36 677 130
Employer/Employeur:	48 423 539	60 432 987
	236 984 050	229 500 352
Deduct/Déduire :		
Pensions/Pensions	45 075 537	50 648 623
Refunds to employees/Remboursements aux employés		
Contributions/Cotisations	3 310 316	2 855 042
Interest thereon/Intérêts sur cotisations	562 970	476 953
Transfers under reciprocal agreements:		
Transferts en vertu d'ententes de réciprocité		
Employee contributions/Cotisations des employés	404 879	402 205
Interest thereon/Intérêts sur cotisations	355 529	331 754
Transfers under reciprocal agreements:		
Transferts en vertu d'ententes de réciprocité		
Employer contributions/Cotisations de l'employeur	404 879	402 205
Interest thereon/Intérêts sur cotisations	355 529	331 754
Administrative expenses/Frais administratifs	654 618	970 083
	51 124 257	56 418 619
Net Assets Available for Benefits at end of year Actif net utilisé pour les avantages sociaux à la fin de l'année	$ 953 992 810	$ 1 127 074 543

Table 11/Tableau 11

Trust Fund No. 7
Fonds de fiducie n° 7

Teachers' Pension Fund
Fonds en fiducie de la caisse de retraite des enseignants

Statement of Net Assets available for Benefits as at March 31, 1992
État de l'actif net utilisé pour les avantages sociaux au 31 mars 1992

	1991	1992
Assets/Actif		
Current/À court terme:		
Cash/Encaisse	$ 70 904	$ 307 810
Short term deposits/Dépôts à court terme (par value $48,576,000)/(valeur nominale de 48 576 000 $)	8 439 537	48 470 734
Receivables/Comptes débiteurs		
Employee contributions/Cotisations des employés	2 130 391	1 726 676
Employer contributions/Cotisations de l'employeur	4 003 220	2 537 282
Accrued interest/Intérêts courus à recevoir	25 767 551	28 888 283
	40 411 603	81 930 785
Investments at market value/Placements	922 476 148	1 059 177 162
	$962 887 751	$1 141 107 947
Liabilities/Passif		
Current/À court terme:		
Accounts payable/Comptes créditeurs	$ 417 394	$ 333 017
Net Assets Available for Benefits Actif net utilisé pour les avantages sociaux	962 470 357	1 140 774 930
	$962 887 751	$1 141 107 947

Table 12/Tableau 12

Trust Fund No. 7
Fonds de fiducie n° 7

Teachers' Pension Fund
Fonds en fiducie de la caisse de retraite des enseignants

Statement of changes in Net Assets available for Benefits for the year ended March 31, 1992
État de l'évolution de l'actif net pour les avantages sociaux pour l'année se terminant le 31 mars 1992

	1991	1992
Net assets available for benefits at beginning of year Actif net utilisé pour les avantages sociaux au début de l'année	$ 778 802 408	$ 962 470 357
Add/Ajouter :		
Bank Interest/Intérêts bancaires	37 841	34 017
Interest earned on investments/Intérêts réalisés sur placements	92 010 152	102 983 407
Current period increase (decrease) in market value of investments Augmentation (diminution) de la valeur marchande des investissements pendant la période	64 479 265	31 193 024
Pension Contributions:/Cotisations au régime de retraite:		
Employees/Employés	24 423 903	25 686 259
Employer/Employeurs	51 982 770	74 201 043
	232 933 931	234 097 750
Deduct/Déduire :		
Pensions/Pensions	46 625 268	52 603 942
Refunds to employees/Remboursements aux employés		
Contributions/Cotisations	793 015	691 311
Interest thereon/Intérêts sur cotisations	208 236	182 422
Transfers under reciprocal agreements		
Transferts en vertu d'ententes de réciprocité:		
Employee contributions/Cotisations des employés	203 689	333 984
Interest thereon/Intérêts sur cotisations	476 407	577 099
Transfers under reciprocal agreements		
Transferts en vertu d'ententes de réciprocité:		
Employer contributions/Cotisations de l'employeur	168 291	333 813
Interest thereon/Intérêts sur cotisations	441 559	576 860
Administrative expenses/Frais administratifs	349 517	493 746
	49 265 982	55 793 177
Net Assets Available for Benefits at end of year Actif net utilisé pour les avantages sociaux à la fin de l'année	$ 962 470 357	$ 1 140 774 930